

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga peneliti dapat terbantu dalam mencari hasil penelitian.

Beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.2:

**Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu**

No	Judul & Peneliti	Variabel Independen & Dependen	Alat Analisis dan Sampel	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Plant 11 PT Indocement Tungal Prakarsa, Tbk Citeureup). Rini Riestiany (2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas : keselamatan dan kesehatan</li> <li>• Variabel terikat : produktivitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Sampel 79 Responden</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya SMK3 memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan
2	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Apact Inti Corpora Bawean Jawa Tengah Unit Spinning2) Grisma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas : keselamatan dan kesehatan kerja</li> <li>• Variabel Terikat : kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> <li>• Sampel 81 Responden</li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

	Ilfani (2013)			
3	Pengaruh Occupational Health and Safety (OHS) Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi pada teknisi PLN Persero APJ Malang) Ardy Rakhmad dkk (2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas : keselamatan dan kesehatan kerja</li> <li>• Variabel terikat : motivasi kerja dan kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> <li>• Sampel 70 Responden</li> </ul>	<p>Berdasarkan penelitian menunjukan variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>Sedangkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan</p>
4	Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gunung Sari Makmur Surabaya. Afrit Chandra dkk (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas: keselamatan dan kesehatan kerja</li> <li>• Variabel terikat : produktivitas karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis regresi linier berganda dan deskriptif</li> <li>• Sampel 61 Responden</li> </ul>	Berdasarkan penelitian menunjukan variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan
5	Factor Analysis of Elements Influencing Occupational Health and Safety Management Development in Trinidad and Tobago. Marcia Nathai dan Kit Fai Pun (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel terikat : Occupational Health and safety</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis kuantitatif multivariat</li> </ul>	Dari 22 elemen yang diajukan peneliti sebagai faktor yang mempengaruhi Occupational Health and Safety Management Development 15 diantaranya memiliki pengaruh signifikan pada OHSMS.

6	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Guna Mekar Industri, Semarang Jawa Tengah) . Adyasti Andika Sari (2015)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja</li> <li>• Variabel terikat : Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis regresi linier berganda</li> <li>• Sampel 66 responden</li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian ini K3 secara parsial dan simultan mempengaruhi Kinerja karyawan.
---	--	---	---	--

## B. Landasan Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa<sup>8</sup>.

MSDM merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian

---

<sup>8</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* ( Bandung, Refika Aditama 2017) 3 .

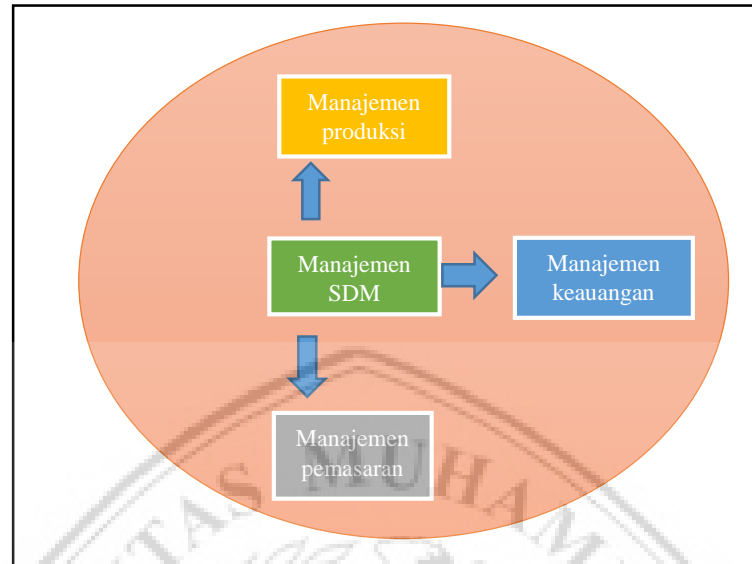
semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu<sup>9</sup>.

Manajemen sumber daya insani dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai kebutuhannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan manajemen bidang lain dalam organisasi untuk mencapai hasil kerja yang efektif. Tentu, bidang-bidang lain akan membutuhkan pekerja berkualitas untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sebagai proses dan keterkaitannya dengan bidang-bidang lain dalam organisasi dapat dilihat di gambar 1.2 dibawah ini :

---

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm 3.

**Gambar 1.2 Proses MSDM dan Keterkaitannya Dengan Bidang Lain Dalam Organisasi**



Input: manusia, material, metode dan peralatan

output : Produk (barang atau jasa)

Sumber : Wilson Bangun. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari gambar diatas dapat kita lihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tanggung jawab besar dalam memenuhi kebutuhan setiap divisi dalam suatu organisasi.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Sebagaimana penjabaran di bawah ini :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan

mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ini adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan untuk mendapatkan kenaikan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia mencakup perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi, manajemen dan penilaian kinerja.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan pada perusahaan. System kompensai yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi seorang karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

d. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup : motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja<sup>10</sup>.

## 2. Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani bertujuan untuk menghindari berbagai hal yang tidak diinginkan seperti memperkerjakan orang yang tidak tepat untuk suatu pekerjaan, *turnover* yang tinggi, mendapatkan karyawan yang tidak bekerja secara optimal dan efisien, membuang waktu dengan wawancara yang tidak berguna dan berbagai masalah lain dalam perusahaan yang dapat merugikan. Manajemen sumber daya insani menjadikan manusia sebagai makhluk *homo islamicus* yang berarti tujuan manajemen sumber daya insani harus dapat mengakomodasi tujuan hidup manusia yang senantiasa menghadirkan Allah dalam setiap aktivitas hidupnya<sup>11</sup>. Hal ini sesuai dengan tujuan penciptaan manusia yaitu untuk beribadah pada Allah SWT, sebagaimana firman Allah pada surah Adz-Dzariyat ayat 56 :

<sup>10</sup> Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta, Erlangga :2012) 7-12.

<sup>11</sup> Norvadewi. “*Manajemen Sumber Daya Insani dalam prespektif Ekonomi Islam: Tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islami*” <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/PROSNMEB> diakses pada tanggal 23 Juni 2018 pukul 10:06

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (الذاريات : ٥٦)

*“Dan tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia, melainkan supaya mereka menyembah-Ku<sup>12</sup>”*

### 3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah konsep berpikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya setiap manusia, pada umumnya beserta hasil karya dan budayanya dalam upaya menuju masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau perusahaan dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dalam agama Islam kita dilarang melakukan perbuatan yang dapat mencelakakan diri kita dan orang lain, hal ini dikarenakan keselamatan adalah hak tiap insan yang ada dimuka bumi, dan penegakkan hak asasi manusia merupakan keadilan yang merupakan pokok jatuh bangunnya kehidupan manusia baik dalam aspek individual, social, dan ekonomi.

Alasan pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan mencakup tiga aspek yaitu moralitas, sebagai makhluk Tuhan yang diberikan akal dan perasaan manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral

---

<sup>12</sup> QS: nAdz-Dzariyat [51] : 56



dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama. Aspek selanjutnya yaitu hukum, karena undang-undang mengenai ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi risiko kerja. Aspek terakhir yaitu ekonomi, alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena pengeluaran biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang menimpa pekerja<sup>13</sup>.

a. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja :

- 1) Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
- 2) Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
- 3) Ikut berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan<sup>14</sup>.

b. Penyebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok :

- 1) Kondisi berbahaya, kondisi yang tidak aman dari :
  - ✓ Mesin, perakitan, kapal, bahan, dan lain-lain
  - ✓ Lingkungan
  - ✓ Proses
  - ✓ Sifat pekerjaan

---

<sup>13</sup> Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Erlangga : 2012) 379 .

<sup>14</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung, Refika Aditama: 2017) 373.

- ✓ Cara kerja
- 2) Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan manusia yang dapat menimbulkan bahaya yang terjadi karena :
- ✓ Kurangnya pengetahuan dan keterampilan pelaksana
  - ✓ Cacat tubuh yang tidak kentara
  - ✓ Keletihan dan kelesuan
  - ✓ Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.
- c. Manfaat pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan
1. Dapat memacu produktivitas kerja pegawai.
  2. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan.
  3. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM
  4. Meningkatkan daya saing perusahaan<sup>15</sup>.
- d. Fungsi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Mengingat bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penerapan teknik dan teknik manajemen secara umum maka dalam mengarahkan dan mengendalikan sekelompok orang yang tergabung dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan dan sasaran program keselamatan dan kesehatan kerja, pimpinan atau manajer yang melaksanakan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Semua dikaitkan dengan bidang

---

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm 373-374.

permasalahan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara makro maupun mikro<sup>16</sup>.

Intinya, kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja memuat :

1. Dukungan dan minat pucuk pimpinan terhadap arti pentingnya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan.
2. Penemuan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana harus bertindak dalam upaya meningkatkan usaha program keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Penerapan instruksi, penjelasan tentang keadaan yang dimaksud dan keharusan membuat laporan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sesuai konsep sebab akibat kecelakaan serta prinsip pencegahan kecelakaan maka pengelompokan unsur program keselamatan dan kesehatan kerja diarahkan pada pengendalian sebab dan pengurangan akibat terjadinya kecelakaan. Dengan titik tolaknya diarahkan untuk mengetahui dan mengidentifikasi sebab potensial sebelum terjadinya kecelakaan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk mencapai sasaran melalui penyeragaman unsur program dengan memanfaatkan berbagai sumber yang ada ke dalam satu strategi keselamatan dan kesehatan kerja antara lain<sup>17</sup>:

---

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm 376.

<sup>17</sup> *Ibid*, hlm 376.

1. Membina dan melaksanakan sarana keselamatan dan kesehatan kerja baik untuk fasilitas produksi, yaitu permesinan peralatan, cara kerja dan alat pelindung, maupun untuk hasil produksi, minimal didasarkan atas undang-undang penarikan, rekomendasi, dan standar
2. Inspeksi keselamatan kerja untuk pengenalan bahaya yang potensial dalam produksi dan produk yang dikeluarkan baik berupa jasa atau barang.
3. Prosedur penyelidikan dan masalah kecelakaan untuk menentukan sebab kecelakaan dan mendapatkan langkah keselamatan yang sesuai.
4. Catatan dan analisis kecelakaan untuk menentukan kecenderungan kecelakaan dan menemukan tindak keselamatan yang diperlukan.
5. Menyelenggarakan pelatihan mengenai asas keselamatan kerja secara umum selama bekerja oleh pengawas untuk semua pegawai.
6. Hubungan pengawasan secara berkala untuk instruksi baru, motivasi lanjutan, dan menggairahkan keselamatan dan kesehatan kerja secara umum harus dilakukan.
7. Peralatan perlindungan diri harus disediakan guna melindungi diri saat bekerja dilingkungan yang berbahaya.
8. Penelitian tentang *hygiene* perusahaan untuk mengenali bahaya kesehatan yang potensial dan untuk mengambil langkah perlindungan yang sesuai.

9. Fasilitas dan jasa kesejahteraan untuk menyediakan air minum, tempat atau kantin untuk makan dengan nyaman dan bersih, ketersediaan wc, serta pemeriksaan medis dan pengobatan.
  10. Sistem pertolongan pertama untuk pengobatan dari luka dan kegiatan lain yang diperlukan.
  11. Pembentukan organisasi kesehatan kerja dalam bentuk petugas keselamatan kerja dan P2K3 (*Safety Committee*) dengan penyediaan fasilitas memadai dan waktu yang cukup guna memajukan keselamatan kerja<sup>18</sup>.
- e. Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja, tetapi menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi, dan lingkungan kerja harus memenuhi syarat kesehatan. Jadi, usaha peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja lebih diutamakan daripada penanggulangan. Setiap pegawai diwajibkan memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara maksimal melalui perilaku yang aman.

Perbuatan berbahaya biasanya disebabkan oleh <sup>19</sup>:

- 1) Kekurangan pengetahuan, keterampilan dan sikap
- 2) Keletihan dan kelesuan
- 3) Cara manusia tidak sepadan secara ergonomis

---

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 377.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm 378.

4) Gangguan psikologis

5) Pengaruh psikologis

Penyakit akibat kerja disebabkan oleh :

1) Faktor biologis

2) Faktor kimia termasuk debu dan uap logam

3) Faktor fisik termasuk kebisingan/getaran, radiasi, penerangan, suhu dan kelembaban

4) Faktor psikologis karena tekanan mental/stress

Bahaya kerja adalah sumber bahaya yang ditetapkan secara rinci dalam Bab II Pasal 2 ayat (2) yang ditetapkan oleh instansi yang berwenang. Rincian sumber bahaya dikaitkan dengan :

1) Keadaan perlengkapan dan peralatan

2) Lingkungan kerja

3) Sifat pekerjaan

4) Cara kerja

5) Proses produksi<sup>20</sup>.

f. Indikator Keselamatan Kerja

1) Tata ruang atau *Lay Out* Perusahaan

Pengaturan tata ruang perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kecelakaan disuatu perusahaan karena *lay out* yang buruk pastinya menyebabkan risiko kecelakaan yang tinggi.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm 379.

## 2) Ketersediaan APD (Alat Perlindungan Diri)

Tersedianya alat perlindungan diri yang layak pakai dan sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja berupa : helm, rompi pendar cahaya, kacamata, *safety shoes*, masker, sarung tangan dan *safety belt*.

## 3) Pencahayaan

Pencahayaan yang baik terutama dimalam hari pastinya sangat dibutuhkan oleh pekerja agar dapat bekerja dengan aman dan efektif.

## 4) Standarisasi program keselamatan dan kesehatan yang baik dari perusahaan<sup>21</sup>.

### g. Indikator Kesehatan Kerja :

#### 1) Pengaturan jam kerja karyawan

Pengaturan jam kerja harus sangat diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang dapat membahayakan kesehatan bahkan nyawa mereka.

#### 2) Polusi suara (tingkat getaran)

Hal ini juga penting karena maksimal polusi suara yang dapat diterima oleh manusia adalah 85 desibel (db) dan itu juga tidak untuk waktu yang lama.

---

<sup>21</sup> Grisma Ilfani. *Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (UNDIP Semarang :2013) 36.

### 3) Pemeriksaan kesehatan

*Medical check* untuk pekerja yang akan melakukan pekerjaan berat dilapangan harus dilakukan untuk mengetahui apakah pekerja tersebut dalam kondisi fit dimana dia dapat melaksanakan pekerjaan dilapangan atau tidak.

### 4) Kebersihan lingkungan dan kelengkapan sarana

Kebersihan lingkungan tentunya sangat penting untuk diperhatikan agar kesehatan pekerja dapat terjamin dan kelengkapan sarana berupa musholla, wc, kantin dan lain lain untuk memudahkan keperluan pekerja<sup>22</sup>.

## 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Prespektif Islam

Dalam bidang ketenagakerjaan Islam, hubungan antara pekerja dan pengusaha melahirkan konsep upah mengupah. Hubungan ini menempatkan pekerja sebagai mitra kerja, sehingga pengusaha wajib memperlakukan pekerjaanya dengan baik. Pengusaha tidak boleh mengeksploitasi karyawan dibatas kemampuan mereka, dan harus memberi hak dan kewajiban secara seimbang.

Dalam agama Islam sendiri, mencegah diri sendiri terkena musibah berupa kecelakaan ataupun kemalangan yang membahayakan jiwa harus dihindari sedemikian mungkin. Islam memerintahkan agar umat muslim menjadi insan yang produktif dalam bekerja, namun dengan menjaga keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan oranglain dalam melakukan

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm 37.



aktivitas. Setiap orang yang bekerja tidak boleh berbuat ceroboh ataupun membahayakan diri sendiri atau orang lain saat bekerja, sebelum memulai sebuah pekerjaan yang memiliki risiko hendaknya pekerja memperhatikan kelengkapan alat pengaman agar dapat terhindar dari hal hal yang dapat membahayakan keselamatan ataupun kesehatan pekerja.

Di dalam literatur Islam dikenal sebuah konsep *Maqoshid Syariah* yaitu tujuan syariah dalam menjaga 5 esensi (*dhoruriyat*) bagi kehidupan manusia yakni, *hifdzu din* (agama), *nafs* (jiwa), *aql* (akal), *nasl* (keturunan), dan *mal* (harta). *Maqoshid Syariah* untuk melindungi jiwa (*hifdzu nafs*), juga terkandung dalam salah satu kaidah fiqih yaitu *adhdhororu yuzaal* (bahaya harus dihilangkan). Kaidah ini sesuai dengan hadist Rasulullah SAW : “ *Tidak boleh melakukan bahaya bagi diri sendiri dan tidak boleh menimbulkan bahaya bagi orang lain*” (HR Ibnu Majah)<sup>23</sup>.

Islam sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, banyak ayat al-quran yang dapat dijadikan referensi salah satunya firman Allah dalam surat Al-Baqarah Ayat 195 :

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

<sup>23</sup> <https://safetynux.wordpress.com/2017/10/12/prinsip-prinsip-k3-di-dalam-islam> . Di akses pada tanggal 14 Oktober 2018.

*“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”<sup>24</sup>*

Dari firman Allah diatas dapat dilihat bahwasannya Allah SWT tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi. Segala sesuatu yang diciptakan oleh Allah diberikan kepada manusia untuk dimanfaatkan sebaik mungkin. Dan manusia sebagai mahluk yang memiliki akal dan kemampuan lebih di antara mahluk yang ada di muka bumi ini diberikan peringatan untuk tidak berbuat kerusakan dengan perbuatannya (perilaku tidak aman) dimana dengan perilakunya tersebut dapat merusak, membahayakan diri sendiri maupun orang lain yang ada disekitarnya<sup>25</sup>.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan kaidah yang ada dalam agama Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia untuk menjaga perilaku baik dalam berpikir maupun tindakan yang aman dan sehat dalam bekerja. Dengan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja risiko yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain dapat dihindarkan sehingga akan mendatangkan keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan.

## **5. Kinerja Karyawan.**

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian

---

<sup>24</sup> QS: Al Baqarah [02] : 195

<sup>25</sup> <http://ziarasyid-fkm11.web.unair.ac.id>. Di akses pada pukul 14.38 tanggal 15 Oktober 2018

tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variable bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja baik secara negatif, ataupun positif. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai *job standard*<sup>26</sup>. Kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi tertentu.

Menurut Bernardin dan Russel “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”<sup>27</sup>, yaitu kinerja sebagai suatu catatan hasil yang didapatkan dari prosedur selama melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya masing-masing dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya<sup>28</sup>.

Kinerja individu, tim atau kelompok diharapkan dapat mencapai sasaran sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, perbaikan kinerja terus dilakukan oleh tiap perusahaan dan segala faktor yang mendukung kinerja karyawan selalu diupayakan.

---

<sup>26</sup> Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Erlangga :2012) 111.

<sup>27</sup> Veithzal Rivai dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada: 2011) 406.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm 407.

a. Indikator Kinerja :

- 1) Kualitas kerja yang sesuai dengan standar mutu kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Waktu, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas menandakan efektifitas dan efisiensi danri kinerja karyawan.
- 3) Absensi, atau jumlah kehadiran karyawan juga merupakan hal yang mendukung kinerja yang baik<sup>29</sup>.

## 6. Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Dalam Kehidupan sehari-hari selain beribadah Allah juga memerintahkan manusia untuk bekerja (berusaha). Setiap muslim diwajibkan untuk mencari pekerjaan yang baik dan halal. Kewajiban untuk bekerja telah di sebutkan dalam Al-Quran pada surah An-Naba ayat 11 dan Al-Jumuah ayat 10 :

*“ Kami telah membuat waktu siang untuk mengusahakan kehidupan (bekerja).<sup>30</sup>” (Q.S An-Naba’ : 11)*

*“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”<sup>31</sup> (Q.S Al-Jumu’ah : 10)*

Dari beberapa ayat diatas terlihat bahwa manusia diciptakan untuk bekerja dan kerjanya adalah ibadah. Orang yang enggan bekerja tidak dapat

---

<sup>29</sup> Grisma Ilfani. *Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (UNDIP Semarang: 2013) 36.

<sup>30</sup> QS : An-Naba’ [78] : 11

<sup>31</sup> QS : Al-Jumuah [62] : 31

dikatakan sebagai muslim yang baik. Islam telah mengatur hubungan dengan Tuhan dan hubungan dengan manusia sedemikian rupa, termasuk tugas manusia sebagai khalifah di muka bumi.

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh syariat yang ada dalam agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Dalam agama islam, setiap individu dituntut untuk menjadi orang yang mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhannya seseorang diharuskan bekerja dan tidak meminta minta untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, seseorang wajib memenuhi kebutuhannya sendiri dengan bekerja walaupun pekerjaan tersebut berat<sup>32</sup>. Setiap orang mempunyai kewajiban bekerja sesuai kemampuan yang dimilikinya, dan memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Dalam konsep islam, bekerja adalah kewajiban setiap manusia. Meski Allah telah menjamin rezki bagi setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak dapat datang begitu saja pada manusia tanpa mengusahakannya. Oleh karena itu jika seseorang ingin memenuhi kebutuhannya maka ia harus bekerja. Dalam At-Taubah ayat 105 dengan tegas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

---

<sup>32</sup> Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Diterjemahkan oleh Didin Hafidhuddin, Setiawan Budiutomo dan Ainur Rafiq S. Tamhid (Jakarta: Robbani Press, 1997), hal 153-156.

*“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*

Tujuan bekerja menurut Islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Satu hal yang patut dicatat ialah bahwa Islam menegaskan mutlaknya bekerja dan berusaha serta menilainya sebagai salah satu ibadah yang berpahala di hadirat Allah. Islam tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus ihsan dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan profesional<sup>33</sup>.

### **C. Kerangka Pemikiran Teoritis**

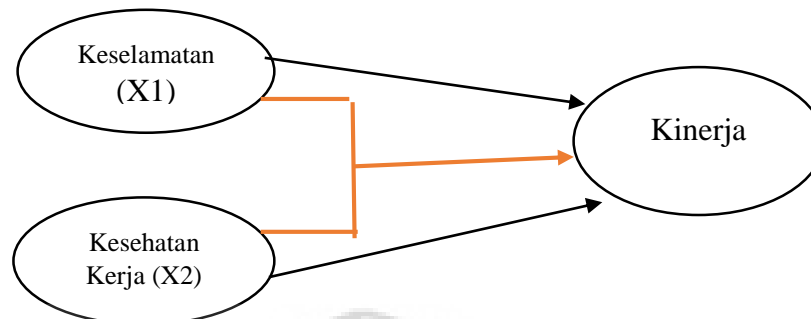
Dalam penelitian ini disusun kerangka pemikiran yang menjadi landasan dan alur dari penelitian ini. Dengan kerangka pemikiran dibawah diharapkan penelitian ini menjadi terarah dan peneliti dapat mencapai tujuan penelitian.

Gambar kerangka penelitian dapat dilihat digambar 2.2 sebagai berikut:

---

<sup>33</sup> Fahmi Abu dkk, *HRD Syariah teori dan implementasi*, (Jakarta PT Gramedia pustaka utama: 2014) 179.

**Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran**



Keterangan :

- = berpengaruh secara simultan
- = berpengaruh secara parsial.

Pada gambar 2.2 menggambarkan adanya pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel independen Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karyawan operasional Terminal Jamrud.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu objek hendaknya di bawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dicari kebenarannya secara *empirical verification*, *experimentation*, atau *implementation*<sup>34</sup>. Berdasarkan kerangka pikir penelitian diatas, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis penelitian sebagai berikut:

<sup>34</sup> Husein Umar. *Metode Riset Bisnis*, ( Jakarta,PT. Gramedia Pustaka Utama :2003) 67.

**H1 : Program keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja**

